

Brochure n° 3052

Convention collective nationale
IDCC : 1996. – PHARMACIE D'OFFICINE

ACCORD DU 7 MARS 2016
RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

NOR : ASET1650473M
IDCC : 1996

- Vu le code du travail ;
- Vu le code de la santé publique, notamment les articles D. 4241-1 à D. 4241-8-3 ;
- Vu la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ;
- Vu l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle ;
- Vu l'accord-cadre multiprofessionnel du 25 juin 2015 destiné à assurer le développement de la formation et la sécurisation des parcours professionnels des salariés des entreprises libérales ;
- Vu la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997 et ses annexes,
- les parties signataires sont convenues, dans le cadre du présent accord, des dispositions suivantes.

PRÉAMBULE

Le présent accord a, notamment, pour objet de mettre en œuvre, dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine, les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle et de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

En conséquence, les organisations patronales et les organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche professionnelle de la pharmacie d'officine au plan national ont souhaité rénover le dispositif conventionnel de la formation professionnelle, lui donner une nouvelle impulsion et fixer, par la voie d'un accord collectif national de branche, les modalités d'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie.

Les parties signataires du présent accord collectif national relatif à l'accès des salariés à la formation professionnelle tout au long de la vie affirment vouloir faciliter et développer :

- l'accès à la formation des salariés des entreprises officinales et, notamment, de ceux qui en bénéficient le moins ;
- l'accueil et la formation de jeunes et de demandeurs d'emploi ;

- la professionnalisation de titulaires de diplômes dont la finalité ne permet pas l'accès direct aux emplois des entreprises officinales ;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière d'accès à la formation ;
- la remise à niveau de salariés ayant suspendu leur carrière ;
- la consolidation et l'évolution de la carrière de salariés expérimentés.

Les parties signataires considèrent enfin que le succès de la formation professionnelle dans les entreprises officinales nécessite l'implication de tous les partenaires, employeurs, salariés, formateurs, institutions représentatives du personnel au sein de l'officine, organisations syndicales représentatives des employeurs et des salariés au plan national, dans le respect du rôle et des attributions de chacun, fixés par les textes légaux, réglementaires et conventionnels en vigueur.

En conséquence, les parties signataires ont pris les dispositions suivantes :

TITRE I^{ER}

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1^{er}

Cadre législatif, réglementaire et conventionnel

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des dispositions législatives, réglementaires, interprofessionnelles, multi-professionnelles et conventionnelles en vigueur, notamment celles du code du travail, du code de la santé publique, et de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997.

Le présent accord remplace et se substitue en son entier aux dispositions de l'annexe II « Formation professionnelle » de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises officinales répertoriées sous le code NAF 47.73Z. Toutefois, dans les départements d'Outre-mer, à Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, les dispositions du présent accord relatives à la collecte des contributions de formation professionnelle et à la prise en charge des actions de formation par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS) s'appliquent sous réserve des dispositions des articles L. 6523-1 et suivants du code du travail.

Article 3

Principes de la formation tout au long de la vie professionnelle pour les salariés

Les parties signataires du présent accord considèrent que chaque salarié doit être en mesure, tout au long de sa vie professionnelle, de développer, de compléter ou de renouveler sa qualification, ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes professionnelles.

Elles conviennent que la mise en œuvre de ce principe de formation tout au long de la vie professionnelle s'effectue notamment par :

- des actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi, conduites par l'entreprise officinale dans le cadre de son plan de formation ;
- des actions de développement des compétences conduites par l'entreprise officinale dans le cadre de son plan de formation ;
- des contrats ou des périodes de professionnalisation tels que définis aux titres VI, VII et IX du présent accord ;

- le développement des compétences des salariés dans le cadre du compte personnel de formation ;
- de l'accès, à l'initiative du salarié, à un bilan de compétences, à une validation des acquis de l'expérience et à des actions de formation conduites dans le cadre du congé individuel de formation (CIF) ;
- des actions de formation réalisées pendant ou, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail du salarié,

et, plus généralement, par toute action de formation professionnelle quelle qu'en soit la nature.

Article 4

Evolution de la notion d'action de formation

Dans le contexte fortement évolutif qui caractérise les modalités de développement des compétences dans les entreprises officinales, les parties signataires du présent accord souhaitent favoriser l'individualisation des parcours de formation et le développement de la formation en situation professionnelle et des nouvelles technologies éducatives, ainsi que leur usage.

Sous réserve de leur éligibilité au financement par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), les parties signataires souhaitent développer :

- les diverses modalités de formation interne mises en œuvre avec l'aide d'un salarié de l'entreprise officinale ;
- les activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie pédagogique des actions de formation, dans le cadre des missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la pharmacie d'officine ;
- le recours à la formation ouverte et à distance (FOAD) prévue à l'article L. 6353-1 du code du travail ;
- l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, prévue aux articles R. 6423-1 et suivants du code du travail ;
- l'individualisation et l'évaluation des actions de formation.

TITRE II

DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCÈS DES SALARIÉS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Article 5

Entretien professionnel et état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié

Article 5.1

Entretien professionnel

Article 5.1.1

Objectifs

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, le salarié bénéficie, tous les 2 ans, d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise officinale.

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé par écrit qu'il bénéficie tous les 2 ans de l'entretien professionnel prévu au présent article.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Il a notamment pour finalité :

- d’analyser la situation du salarié, en fonction des besoins de l’entreprise officinale qui l’emploie ;
- de mettre en évidence ses besoins de formation professionnelle ;
- de permettre à chaque salarié d’élaborer son projet professionnel, à partir de ses souhaits d’évolution dans l’entreprise, de ses aptitudes, et en fonction de la situation de l’entreprise, de son organisation, de son environnement (notamment réglementaire et économique) et de ses capacités d’évolution.

Cet entretien est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l’issue :

- d’un congé de maternité ;
- d’un congé d’adoption ;
- d’un congé parental d’éducation à temps plein ou d’une période d’activité à temps partiel pour élever un enfant ;
- d’un congé de soutien familial, étant entendu que dans ce cas, le salarié a également droit au bénéfice de l’entretien professionnel prévu au présent article avant son départ en congé ;
- d’un congé sabbatique ;
- d’une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l’article L. 1222-12 du code du travail ;
- d’un arrêt longue maladie d’une durée supérieure à six mois prévu à l’article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ;
- d’un mandat syndical.

Pour les salariés ayant interrompu leur activité pendant une période d’au moins 12 mois consécutifs, l’entretien devra intervenir dans les 3 mois suivant la reprise du travail et aura notamment pour objet de mettre en place un bilan de compétences ou une action de formation ciblée prioritairement sur le plan de formation. La mise en œuvre de l’un ou l’autre de ces dispositifs devra intervenir dans les douze mois suivant la reprise de l’activité.

Article 5.1.2

Mise en œuvre

L’entretien professionnel a lieu à l’initiative du chef d’entreprise à une date fixée d’un commun accord.

Au cours de l’entretien professionnel, sont abordés notamment les points suivants :

- l’identification des évolutions professionnelles qui pourraient être définies au bénéfice du salarié et de l’entreprise officinale dans laquelle il est employé, pour lui permettre d’améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification ;
- l’identification des modifications dans l’organisation du travail, des conditions de travail ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objectifs retenus ;
- les initiatives du salarié pour l’utilisation de son compte personnel de formation visé à l’article 11 du présent accord ;
- les propositions en matière d’action(s) de formation professionnelle ;
- les modalités d’accès au conseil en évolution professionnelle visé à l’article 7.1 du présent accord, permettant au salarié d’être conseillé sur son évolution professionnelle et informé des différents dispositifs mobilisables.

En tout état de cause, les instances représentatives du personnel sont informées, chaque année, du nombre des salariés bénéficiaires de l’entretien prévu au présent article, ainsi que, le cas échéant, sur la nature des actions de formation professionnelle continue mises en œuvre à cette occasion (plan de formation, compte personnel de formation ou congé individuel de formation notamment).

Conformément aux dispositions du titre XII de l'accord-cadre multiprofessionnel du 25 juin 2015 destiné à assurer le développement de la formation et la sécurisation des parcours professionnels des salariés des entreprises libérales, chaque salarié doit être informé par son employeur, par exemple lors de l'entretien professionnel, de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l'article 7.1 du présent accord.

Article 5.2

Etat des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié

Article 5.2.1

Objectifs

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel mentionné à l'article 5.1 du présent accord fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise officinale.

Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a bénéficié, au cours des six dernières années, des entretiens professionnels prévus à l'article 5.1 du présent accord et d'apprécier s'il a :

- 1° Suivi au moins une action de formation ;
- 2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- 3° Bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus à l'article 5.1 du présent accord et d'au moins deux des trois mesures mentionnées aux 1° à 3° du présent article, son compte personnel de formation est obligatoirement abondé dans les conditions suivantes :

- 100 heures de formation supplémentaires sont inscrites à son compte s'il est employé à temps plein, 130 heures de formation supplémentaires sont inscrites à son compte s'il est employé à temps partiel. Les entreprises concernées adressent, avant le 1^{er} mars de chaque année, à l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), la liste des salariés bénéficiaires de l'abondement ainsi que le nombre d'heures de formation attribuées à ce titre, selon que le salarié exerce une activité à temps plein ou à temps partiel au moment de l'entretien professionnel prévu au présent article. Ces heures de formation supplémentaires n'entrent pas en compte dans le mode de calcul des heures créditées chaque année sur le compte personnel de formation du salarié ainsi que dans le mode de calcul du plafond de ce compte ;
- l'entreprise verse, à l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), une somme correspondant au nombre d'heures ainsi ajoutées (100 heures ou 130 heures selon le cas) multiplié par le montant forfaitaire fixé à l'article R. 6323-3 du code du travail (soit 30 € à la date du présent accord). Cette somme est versée par l'entreprise officinale avant le 1^{er} mars de chaque année.

Article 5.2.2

Mise en œuvre

L'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est mis en œuvre à l'initiative du chef d'entreprise à une date fixée d'un commun accord.

Article 5.3

Formalisation de l'entretien professionnel et de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié

L'entretien professionnel et l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié donnent lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

A cet effet, les parties signataires du présent accord s'engagent à élaborer les outils d'aide à la mise en œuvre de l'entretien professionnel et de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, et décident d'en confier la réalisation à la CPNEFP de la pharmacie d'officine.

Article 6

Bilan de compétences et congé de bilan de compétences

Article 6.1

Bilan de compétences

Le bilan de compétences se déroule en dehors de l'entreprise.

Tout salarié peut, dans le cadre d'une démarche individuelle, demander à bénéficier d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

Après 20 ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à sa demande, sous réserve d'une ancienneté minimale d'un an de présence dans l'entreprise officinale qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail et permettant de définir un projet professionnel ou un projet de formation. Dans ce cas, la prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité et à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation.

Le bilan de compétences contribue notamment, à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Il donne lieu à l'établissement, par l'organisme prestataire du bilan de compétences, d'un document de synthèse dont le salarié est seul destinataire. Les résultats détaillés du bilan ainsi que le document de synthèse ne peuvent être communiqués à un tiers qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord.

Article 6.2

Congé de bilan de compétences

Sous réserve du respect des conditions d'ancienneté fixées par les articles L. 6322-42 et suivants du code du travail, chaque salarié a droit, sur demande adressée à l'employeur, à un congé pour réaliser le bilan de compétences prévu au présent article. La durée de ce congé correspond à celle de l'action de bilan de compétences, dans la limite maximale de vingt-quatre heures de temps de travail, consécutives ou non, par bilan.

Les conditions et modalités de mise en œuvre du congé de bilan de compétences ainsi que le montant de la rémunération due, le cas échéant, au salarié pendant ce congé, sont fixés par les articles L. 6322-42 et suivants du code du travail. Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé auprès de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), pour les officines de moins de 10 salariés, ou auprès du FONGECIF pour les officines d'au moins 10 salariés. Lorsque le congé de bilan de compétences fait l'objet d'une prise en charge, la rémunération due au salarié est versée par l'employeur, celui-ci étant ensuite remboursé par l'organisme financeur.

Article 7

Conseil en évolution professionnelle et passeport d'orientation, de formation et de compétences

Article 7.1

Conseil en évolution professionnelle

Conformément aux articles L. 6111-6 et suivants du code du travail, tout salarié peut bénéficier, tout au long de sa vie professionnelle, d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est

de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel. Ce conseil gratuit est mis en œuvre, notamment, par les FONGECIF, Pôle emploi, l'APEC, ainsi que par les missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes, dans le cadre du service public régional de l'orientation.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation.

Conformément aux dispositions du titre XII de l'accord-cadre multi-professionnel du 25 juin 2015 destiné à assurer le développement de la formation et la sécurisation des parcours professionnels des salariés des entreprises libérales, chaque salarié doit être informé par son employeur, par exemple lors de l'entretien professionnel prévu à l'article 5.1 du présent accord, de la possibilité de recourir au conseil en évolution professionnelle.

Article 7.2

Passeport d'orientation, de formation et de compétences

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-8 du code du travail, chaque salarié a la possibilité de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Ce passeport, dont la consultation est autorisée exclusivement par son titulaire, recense les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle.

Chaque salarié peut créer son passeport au moyen du service dématérialisé d'information du compte personnel de formation (www.moncompteformation.gouv.fr).

Article 8

Validation des acquis de l'expérience (VAE) et congé de validation des acquis de l'expérience

Article 8.1

Validation des acquis de l'expérience (VAE)

Les parties signataires du présent accord s'accordent sur l'importance de la validation des acquis de l'expérience.

Eu égard au caractère formateur des activités professionnelles, et afin d'en reconnaître la valeur, tout salarié doit pouvoir bénéficier de la validation des acquis de son expérience dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur, en prenant notamment en compte les spécificités de la branche professionnelle.

Les actions de VAE sont, notamment, mises en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation visée aux articles 30 et suivants du présent accord, et du compte personnel de formation visé à l'article 11 du présent accord pour les formations qui y sont éligibles. Elles peuvent être prises en charge par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

Les parties signataires du présent accord tiennent à rappeler leur attachement à ce que, conformément aux dispositions de l'article L. 6411-1 du code du travail, les certificats de qualification professionnelle établis par la CPNEFP de la pharmacie d'officine soient accessibles par la validation des acquis de l'expérience.

A ce titre, elles rappellent que les salariés désignés pour participer à un jury de validation des acquis de l'expérience bénéficient, sur présentation d'un justificatif et sous réserve du respect des conditions prévues par l'article 5 des dispositions générales de la convention collective nationale

susvisée, d'autorisations d'absence rémunérées. Les dépenses afférentes à la participation à un jury de validation des acquis de l'expérience peuvent être prises en charge, par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS) pour ce qui concerne la participation des salariés, et par le fonds interprofessionnel de formation des professionnels libéraux (FIF-PL) pour ce qui concerne la participation des employeurs, conformément aux règles qui régissent les conditions d'intervention de ces organismes.

Les parties signataires du présent accord s'engagent :

- à développer l'information des salariés et des entreprises officinales sur le dispositif de validation des acquis de l'expérience ;
- à en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite, dans le cadre d'une démarche individuelle.

Article 8.2

Congé pour validation des acquis de l'expérience (VAE)

Sous réserve du respect des conditions d'ancienneté fixées à l'article L. 6422-2 du code du travail, lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience, il peut bénéficier d'un congé à cet effet. La durée de ce congé correspond à celle de l'action de validation des acquis de l'expérience, dans la limite maximale de 24 heures de temps de travail, consécutives ou non, par validation.

Les conditions et modalités de mise en œuvre du congé pour validation des acquis de l'expérience ainsi que le montant de la rémunération due, le cas échéant, au salarié pendant ce congé, sont fixés par les articles L. 6422-1 et suivants du code du travail. Le salarié bénéficiaire d'un congé pour validation des acquis de l'expérience peut présenter une demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé auprès de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS) pour les officines de moins de 10 salariés, ou auprès du FONGECIF pour les officines d'au moins 10 salariés. Lorsque le congé pour validation des acquis de l'expérience fait l'objet d'une prise en charge, la rémunération due au salarié est versée par l'employeur, celui-ci étant ensuite remboursé par l'organisme financeur.

TITRE III

DISPOSITIONS RELATIVES AU PLAN DE FORMATION

Article 9

Programme pluriannuel de formation

Les parties signataires incitent les entreprises officinales à élaborer et à actualiser, chaque année, un programme pluriannuel de formation qui tienne compte des objectifs et priorités définis par la CPNEFP de la pharmacie d'officine, des observations émanant de l'observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences mentionné à l'article 39 du présent accord, ainsi que des perspectives économiques et des modes d'organisation du travail prenant en compte l'aménagement du temps de travail dans l'entreprise. Ce programme définit les perspectives d'actions de formation et celles de leur mise en œuvre.

Article 10

Plan de formation

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences. Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues, le cas échéant, par le plan de formation.

Les parties signataires incitent les entreprises officinales à élaborer un plan annuel de formation de leur personnel, compte tenu notamment du programme pluriannuel éventuellement établi, et à tenir informés les salariés de ce plan.

S'agissant des projets de l'entreprise officinale, l'information portera notamment sur les points suivants :

- les différents types de formation et les effectifs concernés ;
- les moyens pédagogiques utilisés en distinguant les formations organisées par l'entreprise officinale et celles organisées par des organismes de formation ou institutions avec lesquels l'entreprise officinale a conclu, ou envisage de conclure une convention ;
- les conditions de mise en œuvre des formations assurées sur les lieux de travail ;
- les perspectives budgétaires correspondant à ces projets ;
- les moyens d'information des salariés sur le plan de formation et sur les modalités d'accès à la formation.

Le projet de plan annuel de formation précise la nature des actions de formation proposées, en distinguant :

- celles qui correspondent à des actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- celles qui participent au développement des compétences des salariés.

Article 10.1

Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Toute action de formation suivie par un salarié pour assurer son adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constitue un temps de travail effectif et donne lieu, pendant sa réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Article 10.2

Actions de développement des compétences

Ces actions peuvent se dérouler pendant le temps de travail. Dans ce cas, l'action de formation constitue un temps de travail effectif et donne lieu, à ce titre, au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6321-6 du code du travail, ces actions peuvent également, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur, dénonçable dans un délai de 8 jours à compter de sa conclusion, se dérouler hors du temps de travail effectif, dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié. Cette possibilité s'effectue sans préjudice des dispositions du code du travail relatives aux durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire.

L'accord donné par le salarié pour la réalisation de la formation hors temps de travail emporte son engagement à participer avec assiduité aux actions de formation considérées. Le refus du salarié, ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord formalisé entre le salarié et l'employeur, de participer à des actions de formation réalisées dans ces conditions ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation qui correspond à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. Les modalités de détermination du salaire de référence permettant de calculer le montant de l'allocation de formation sont fixées par les articles D. 6321-5 à D. 6321-10 du code du travail. Cette allocation n'est pas soumise aux cotisations légales et conventionnelles dues par l'employeur et le salarié au titre des rémunérations. Elle est versée au salarié, au plus tard, à la date d'échéance de la paie du mois suivant celui où les heures de formation en dehors du temps de travail ont été accomplies. Par dérogation aux dispositions du dernier alinéa de l'article 13 des dispositions générales de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine, ces heures ne donneront

lieu ni au paiement d'heures complémentaires ou supplémentaires ni à l'octroi d'un temps de repos équivalent.

Le montant de l'allocation de formation versée au salarié peut faire l'objet d'une demande de prise en charge auprès de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

Pendant la durée de la formation accomplie en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les parties signataires considèrent, enfin, que lorsque les actions de formation ont pour objet le développement des compétences des salariés, elles doivent participer à l'évolution de leur qualification et donner lieu à une reconnaissance par l'entreprise officinale.

A cet effet, que la formation soit suivie pendant ou en dehors du temps de travail, lorsque le salarié suit une action de formation dans le cadre du plan de formation ayant pour objet le développement des compétences, l'entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l'intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements écrits de l'entreprise portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an, à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Article 10.3

Financement du plan de formation

Les frais pédagogiques, de transport, d'hébergement et de repas engagés lors d'actions de formation conduites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise officinale, l'allocation de formation visée à l'article 10.2 du présent accord, ainsi que les salaires et charges sociales correspondant, sont à la charge de l'entreprise. Ces dépenses peuvent faire l'objet d'une demande de prise en charge auprès de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention, notamment les articles L. 6332-6 et R. 6332-44 du code du travail.

TITRE IV

DISPOSITIONS RELATIVES AU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Article 11

Compte personnel de formation (CPF)

Article 11.1

Dispositions générales

En application des dispositions des articles L. 6323-1 et suivants du code du travail, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, à la recherche d'un emploi, accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un établissement et service d'aide par le travail. Pour les bénéficiaires d'un contrat d'apprentissage, le CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans.

Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé par son titulaire, afin de suivre, à son initiative ou avec son accord exprès, une formation.

Le CPF est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Article 11.2

Alimentation et gestion du CPF

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-10 du code du travail, le CPF est alimenté en heures de formation à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour les salariés n'ayant pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, l'alimentation du CPF est calculée au prorata du temps de travail effectué.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial, de solidarité familiale, pour congé parental d'éducation ou pour maladie, d'origine professionnelle ou non, ou accident du travail sont intégralement prises en compte pour le calcul de ces heures.

Les heures de formation acquises chaque année au titre du CPF sont inscrites sur le compte des salariés, par la Caisse des dépôts et consignations, à la fin du premier trimestre suivant l'année de leur acquisition. Cette alimentation s'effectue au moyen des informations contenues dans les déclarations annuelles des données sociales établies par les employeurs. Les abondements du CPF en heures complémentaires sont mentionnés, le cas échéant, sur le compte des salariés, par la Caisse des dépôts et consignations, au moyen des informations communiquées à cet effet, par les employeurs des salariés concernés, à l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS).

Chaque titulaire d'un CPF a connaissance du nombre d'heures créditées sur son compte en accédant à un service dématérialisé gratuit, géré par la Caisse des dépôts et consignations, accessible sur internet à l'adresse www.moncompteformation.gouv.fr. Ce service dématérialisé permet au salarié de gérer son compte personnel de formation et d'obtenir des informations sur les formations éligibles ainsi que sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Article 11.3

Abondements complémentaires du CPF

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque la durée d'une formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le CPF, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements complémentaires en heures pour assurer le financement de cette formation. Ces heures, qui sont mentionnées dans le CPF sans y être inscrites, peuvent être financées par :

- l'employeur, lorsque le titulaire du compte est salarié ;
- un OPCA ;
- un OPACIF ;
- la caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés, chargée de la gestion du compte personnel de prévention de la pénibilité ;
- l'Etat ;
- les régions ;
- Pôle emploi ;
- l'AGEFIPH (travailleurs handicapés) ;
- son titulaire lui-même.

En outre, le CPF peut faire l'objet d'un abondement obligatoire, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en application des dispositions de l'article 5.2 du présent accord relatif à l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-14 du code du travail, le CPF peut également être abondé en application d'un accord d'entreprise portant notamment sur la définition des for-

mations éligibles et les salariés prioritaires, en particulier les salariés les moins qualifiés, les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail, les salariés occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques et les salariés à temps partiel.

Les abondements mentionnés au présent article n'entrent en compte ni dans le mode de calcul des heures qui sont créditées sur le compte du salarié chaque année, ni dans celui du plafond mentionné à l'article 11.2.

Article 11.4

Mise en œuvre du CPF

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès, le refus du salarié de mobiliser son compte personnel de formation à la suite d'une proposition de l'employeur ne constituant pas une faute.

Les heures de formation inscrites sur le CPF peuvent être utilisées pour suivre une formation en dehors du temps de travail ou en tout ou partie pendant le temps de travail.

De plus, le salarié peut mobiliser son CPF dans le cadre de la suspension de son contrat de travail au titre d'un congé individuel de formation (CIF), selon les modalités fixées aux articles 12 et 13 du présent accord.

Article 11.4.1

Formations suivies en dehors du temps de travail

Lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur.

Elles ne donnent lieu au versement d'aucune rémunération ni allocation de la part de l'employeur ou de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS).

Article 11.4.2

Formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, les formations financées dans le cadre du CPF sont soumises à l'accord préalable de l'employeur. Cet accord porte sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

L'accord de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation que souhaite suivre le salarié est financée au titre des heures créditées sur le CPF en application de l'article 5.2 du présent accord, lorsqu'elle porte sur l'acquisition du socle de connaissances et de compétences professionnelles défini aux articles D. 6113-1 et suivants du code du travail, ou lorsqu'elle porte sur l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience. Il en va de même dans tous les autres cas prévus, le cas échéant, par accord d'entreprise. Dans ces seules hypothèses, l'accord préalable de l'employeur ne porte que sur le calendrier de la formation, sans que l'employeur ne puisse différer le départ en formation de plus de 9 mois à compter de la date de la demande du salarié.

Le salarié doit adresser sa demande au minimum soixante jours avant le début de la formation lorsque la durée de celle-ci est inférieure à 6 mois, ou au minimum cent 20 jours à l'avance dans les autres cas.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien, par l'employeur, de la rémunération du salarié.

La rémunération ainsi maintenue peut faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), dans la limite du plafond fixé à l'article R. 6323-5 du code du travail et sous réserve de l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de cet organisme.

Toutefois, dans les officines d'au moins 10 salariés ayant conclu un accord d'entreprise sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail, le maintien de la rémunération du salarié ne peut faire l'objet d'aucune prise en charge par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS). En revanche, le maintien de rémunération ainsi assuré peut être pris en compte par l'employeur au titre du financement du CPF, dans la limite du plafond fixé à l'article R. 6323-5 du code du travail, et sous réserve que cette possibilité soit mentionnée expressément dans l'accord d'entreprise.

Article 11.4.3

Prise en charge des frais de formation et protection sociale du salarié

Les frais pédagogiques ainsi que les frais annexes (frais de transport, de repas et d'hébergement) des formations suivies en dehors du temps de travail ou en tout ou partie pendant le temps de travail sont pris en charge, soit par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention, soit par l'employeur, dans les officines d'au moins 10 salariés, lorsque celui-ci a conclu un accord d'entreprise sur le fondement de l'article L. 6331-10 du code du travail.

Lorsque le salarié mobilise son CPF à l'occasion d'un congé individuel de formation (CIF), les frais pédagogiques associés au CIF sont pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-20 du code du travail, ces prises en charge s'effectuent dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le CPF. Les heures d'abondement complémentaires visées au premier alinéa de l'article 11.3 du présent accord, mentionnées au CPF sans y être inscrites, ne font pas l'objet de telles prises en charge.

Pendant la durée de la formation, qu'elle se déroule pendant ou en dehors du temps de travail, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

Article 11.5

Actions de formation éligibles au CPF

Conformément aux dispositions de l'article L. 6323-6 du code du travail, les actions de formation éligibles au CPF sont :

- les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences professionnelles défini aux articles D. 6113-1 et suivants du code du travail ;
- et l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, dans les conditions définies aux articles R. 6423-1 et suivants du code du travail.

Sous réserve de figurer sur une des listes élaborées par la CPNEFP de la pharmacie d'officine, par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF) ou par le

comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF), dans les conditions prévues aux articles L. 6323-16 et L. 6323-21 du code du travail, sont également éligibles au CPF :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à acquérir un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un certificat de qualification professionnelle (CQP) inscrit ou non au RNCP ;
- les formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle ;
- les formations concourant à l'accès à la qualification des personnes à la recherche d'un emploi et financées par les régions, Pôle emploi et le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés.

Les salariés peuvent obtenir des informations sur les formations éligibles au CPF au moyen du service dématérialisé gratuit, géré par la Caisse des dépôts et consignations, accessible sur internet à l'adresse www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 11.6

Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail

En application de l'article L. 6323-3 du code du travail, les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Article 11.7

Période transitoire

Conformément aux dispositions du V de l'article 1^{er} de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 susvisée, les heures acquises au titre du droit individuel à la formation (DIF) et non utilisées à la date du 31 décembre 2014 peuvent être mobilisées, dans le cadre du CPF, jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

Ces heures de formation, qui suivent le régime juridique des heures acquises au titre du CPF, peuvent, le cas échéant, être complétées par les heures inscrites sur le CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures et dans les conditions prévues à l'article R. 6323-7 du code du travail.

TITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONGÉ INDIVIDUEL DE FORMATION ET AU CONGÉ D'ENSEIGNEMENT OU DE RECHERCHE

Article 12

Congé individuel de formation (CIF)

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre à son initiative et à titre individuel, en tout ou partie pendant le temps de travail, des actions de formation de son choix indépendamment de sa participation aux actions comprises dans le plan de formation de l'entreprise ou mises en œuvre au titre du CPF ou des périodes de professionnalisation.

Les conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation (ouverture du droit, procédure d'autorisation d'absence, durée, rémunération du congé et modalités de prise en charge de la formation par le FONGECIF) par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée sont fixées par les articles L. 6322-1 à L. 6322-24 du code du travail.

Les conditions d'exercice du droit au congé individuel de formation (ouverture du droit, procédure d'autorisation d'absence, durée, rémunération du congé, modalités de prise en charge de la formation par le FONGECIF) par les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée sont fixées par les articles L. 6322-25 à L. 6322-41 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que les salariés peuvent également bénéficier de la prise en charge, par le FONGECIF, de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une formation se déroulant en totalité en dehors du temps de travail, dans les conditions prévues par l'article L. 6322-64 du code du travail.

Article 13

Articulation CIF/CPF

En application de l'article L. 6323-20 du code du travail, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) ont également la possibilité de mobiliser leurs heures de CPF à l'occasion d'un CIF.

Dans ce cas, les frais pédagogiques associés au CIF sont pris en charge par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention.

Article 14

Congé d'enseignement ou de recherche

Les parties signataires considèrent que l'exercice de fonctions d'enseignement par des salariés des entreprises officinales est de nature à favoriser le rapprochement entre le milieu officinal et celui de l'enseignement technologique et professionnel et doit être encouragé.

Sous la seule condition qu'ils aient plus de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise, les salariés des officines ont droit à une autorisation d'absence non rémunérée en vue de dispenser un enseignement technologique ou professionnel en formation initiale ou continue :

- soit à temps plein pour une durée n'excédant pas 1 an, sauf accord conclu entre l'entreprise et le centre de formation ;
- soit à temps partiel, l'absence de l'entreprise ne pouvant alors excéder 8 heures par semaine ou 40 heures par mois, pour une durée maximale de 1 an renouvelable sur demande faite auprès de l'employeur.

Ce congé est également accordé au salarié qui souhaite se livrer à une activité de recherche et d'innovation dans un établissement public de recherche, une entreprise publique ou privée.

Le congé d'enseignement ou de recherche s'exerce dans les conditions fixées par les articles L. 6322-53 et suivants du code du travail.

TITRE VI

DISPOSITIONS COMMUNES RELATIVES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE ET À LA PROFESSIONNALISATION

Article 15

Dispositions générales

Les parties signataires rappellent que l'intérêt de la profession, l'intérêt du jeune et l'intérêt du maître d'apprentissage ou du tuteur sont étroitement liés. En conséquence, elles invitent les parties prenantes à la formation du jeune à s'assurer de l'adéquation entre cette formation et les besoins professionnels de la branche de la pharmacie d'officine.

Elles considèrent notamment que le recours au contrat d'apprentissage ou à la professionnalisation ne doit en aucun cas être motivé par de simples raisons d'opportunité ou de convenance personnelle.

Article 16

Choix et rôle du maître d'apprentissage ou du tuteur

Les salariés accueillis dans l'officine au titre d'un contrat d'apprentissage, d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation seront, pour l'exercice de leur activité, suivis par un maître d'apprentissage ou par un tuteur.

Article 16.1

Maître d'apprentissage

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, la personne directement responsable de la formation de l'apprenti et assumant la fonction de tuteur est dénommée maître d'apprentissage. Celle-ci doit être majeure et offrir toutes garanties de moralité.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'officine des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre de formation d'apprentis.

La fonction tutorale peut être partagée entre plusieurs salariés constituant une équipe tutorale au sein de laquelle sera désigné un maître d'apprentissage référent chargé de coordonner l'équipe et d'assurer la liaison avec le centre de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage peut être le pharmacien titulaire ou être choisi, sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'officine, sous réserve du respect des conditions de compétences professionnelles fixées par l'article R. 6223-24 du code du travail. S'agissant de la préparation du brevet professionnel de préparateur en pharmacie, les personnes titulaires de ce brevet ou du diplôme de pharmacien et justifiant d'au moins 2 ans d'exercice peuvent se porter candidates au rôle de maître d'apprentissage.

Un maître d'apprentissage ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats d'apprentissage, de contrats de professionnalisation ou de périodes de professionnalisation.

Article 16.2

Tuteur

Chaque salarié en contrat ou en période de professionnalisation doit être accompagné dans l'officine par un tuteur. Le tuteur peut être le pharmacien titulaire ou être choisi, sur la base du volontariat, parmi les salariés de l'officine, sous réserve de justifier d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat ou de la période de professionnalisation ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'officine et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation.

Le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats ou de périodes de professionnalisation ou de contrats d'apprentissage.

Article 16.3

Dispositions communes

L'employeur veille à ce que le maître d'apprentissage ou le tuteur bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées et des diplômes qui les valident.

Le maître d'apprentissage ou le tuteur, tout en continuant à exercer son emploi dans l'entreprise officinale, doit, compte tenu de ses responsabilités, disposer du temps nécessaire au suivi du salarié dont il a la charge dans le cadre de ses horaires de travail, le cas échéant par un aménagement de son activité. Il bénéficiera, à sa demande, d'une formation spécifique à l'exercice du tutorat destinée notamment à développer la qualité de l'accueil et il participera aux réunions de coordination organisées par le centre de formation.

Le maître d'apprentissage ou le tuteur a droit à une prime tutorale mensuelle dont le montant brut est égal à 15 points conventionnels de salaire pour la durée de l'exercice effectif de ses fonctions auprès du salarié en formation.

En application de l'article R. 6332-78 du code du travail, les dépenses réalisées pour la formation pédagogique des tuteurs ou des maîtres d'apprentissage ainsi que celles liées à l'exercice de la fonction tutorale peuvent être prises en charge par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), conformément aux règles qui régissent les conditions de son intervention et dans les limites prévues aux articles D. 6332-90 et suivants du code du travail.

Article 17

Effectifs salariés en formation en alternance

Considérant la situation de l'emploi et son évolution, et afin que soit consacrée à la formation professionnelle des salariés en formation en alternance toute l'attention nécessaire, chaque entreprise officinale pourra accueillir en formation un nombre N de salariés préparant le brevet professionnel de préparateur en pharmacie calculé selon la formule suivante :

$$N = A + (B \times 0,5)$$

- A correspondant au nombre de pharmaciens (titulaires et adjoints) exerçant en équivalent temps plein ;
- B correspondant au nombre de préparateurs en pharmacie exerçant en équivalent temps plein.

Le résultat N est toujours arrondi au nombre entier inférieur.

En outre, et sans préjudice des dispositions des articles 16.1 et 16.2 du présent accord, le nombre total de salariés en formation en alternance, hors période de professionnalisation, employés simultanément dans l'officine, quel que soit le titre ou le diplôme préparé, ne pourra être supérieur à quatre.

Article 18

Préparation du brevet professionnel de préparateur en pharmacie

Les parties signataires considèrent l'apprentissage comme la voie privilégiée conduisant au brevet professionnel de préparateur en pharmacie. Ce diplôme peut également se préparer dans le cadre d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou indéterminée, l'action de professionnalisation, d'une durée maximale de 24 mois, se situant impérativement au début du contrat de travail.

Sans préjudice des conditions d'ouverture propres au contrat de professionnalisation et au contrat d'apprentissage prévues respectivement aux articles 20 et 26 du présent accord, la préparation du brevet professionnel de préparateur en pharmacie est accessible aux titulaires :

- soit d'un certificat d'aptitude professionnelle d'aide préparateur en pharmacie ;

- soit d'un certificat d'aptitude professionnelle d'employé en pharmacie et sa mention complémentaire ;
- soit d'un brevet d'études professionnelles aux carrières sanitaires et sociales ;
- soit de tout diplôme permettant de s'inscrire en première année des études de pharmacie.

La durée du contrat ou de la période d'apprentissage préparant au brevet professionnel de préparateur en pharmacie est de 2 ans. A la demande des cocontractants, la durée du contrat peut être modifiée et, notamment, portée à trois ans en fonction du niveau initial de compétence de l'apprenti, conformément aux dispositions des articles R. 6222-9 et suivants du code du travail.

La formation liée au contrat d'apprentissage ou de professionnalisation est dispensée pour partie en centre de formation et pour partie en entreprise officinale.

La durée de la formation dispensée en centre et la durée de l'activité professionnelle requises pour se présenter à l'examen sont définies à l'article D. 4241-3 du code de la santé publique fixant les conditions de délivrance du brevet professionnel de préparateur en pharmacie.

La formation dispensée en officine est complémentaire à celle dispensée dans un centre de formation. L'ensemble de ces formations constitue un temps de travail effectif rémunéré comme tel.

Cette formation fait l'objet :

- d'un projet pédagogique adapté ;
- d'un suivi par le centre de formation ;
- d'un suivi par le maître d'apprentissage ou le tuteur dans l'officine.

La durée totale du temps de formation et du temps de travail ne peut être supérieure à la durée du travail prévue par la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine du 3 décembre 1997.

Les parties signataires rappellent que lorsque la formation accomplie en centre de formation coïncide avec le temps de repos hebdomadaire, ce temps de formation doit faire l'objet d'un repos compensateur d'une durée équivalente.

La rémunération des jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage préparant le brevet professionnel de préparateur en pharmacie est fixée par accord collectif national de branche.

La rémunération des salariés de 26 ans et plus engagés en contrat de professionnalisation (CDD ou CDI) est au moins égale à 85 % de la rémunération conventionnelle minimale (coefficient 100) sans pouvoir être inférieure au SMIC pendant toute la durée de l'action de professionnalisation.

Article 19

Congé supplémentaire pour la préparation de l'examen

Conformément aux dispositions du code du travail, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves d'examen. Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est pris dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute aux congés payés annuels dont bénéficie l'apprenti ainsi qu'à la durée de formation en centre de formation d'apprentis fixée par le contrat d'apprentissage.

Dès lors que la convention portant création du centre de formation prévoit l'organisation d'enseignements spécialement dispensés pour la préparation à l'examen, l'apprenti doit suivre ces enseignements dont la durée s'impute sur ce congé supplémentaire.

Un congé supplémentaire de 5 jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves d'examen est accordé, selon les mêmes modalités, aux personnes titulaires d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

TITRE VII

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Article 20

Définition

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail de type particulier dans le cadre d'une embauche à durée déterminée ou indéterminée.

Il a pour objet de permettre à son bénéficiaire d'acquérir :

- une qualification reconnue, notamment, dans la classification des métiers de la convention collective nationale étendue de la pharmacie d'officine ;
- une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ou une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle établi, notamment, par la CPNEFP de la pharmacie d'officine.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation a également pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle. Il est ouvert :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires ;
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualifications recherchée(s) ;
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

Article 21

Formations éligibles en priorité au contrat de professionnalisation

Sans préjudice des dispositions de l'article 18 du présent accord, les contrats de professionnalisation ayant pour objet la préparation du brevet professionnel de préparateur en pharmacie et des certificats de qualification professionnelle (CQP) établis par la CPNEFP de la pharmacie d'officine donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS).

La CPNEFP de la pharmacie d'officine établit la liste des autres formations éligibles au contrat de professionnalisation faisant l'objet d'une prise en charge prioritaire de la part de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS). Cette liste est établie en fonction :

- des besoins en qualification relevés par l'observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences mentionné à l'article 39 du présent accord ;
- des publics prioritaires définis par la branche professionnelle.

Les formations inscrites sur la liste mentionnée ci-dessus ne peuvent être mises en œuvre qu'avec l'accord formel de la CPNEFP de la pharmacie d'officine, après consultation de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), ou éventuellement de tout autre financeur régional, sur ses possibilités de prise en charge financière.

En application de l'article L. 6332-14 du code du travail, le forfait horaire des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation des contrats de professionnalisation visé à l'article D. 6332-87 du code du travail, est fixé par la CPNEFP de la pharmacie d'officine selon ses critères de priorité et sous réserve des capacités de financement de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS).

Pour les qualifications établies par la CPNEFP de la pharmacie d'officine, celle-ci définit les publics bénéficiaires et sélectionne les organismes habilités à dispenser les formations y afférentes.

Article 22

Obligations de l'employeur

L'employeur s'engage, pendant la durée du contrat, à fournir au titulaire du contrat une activité professionnelle en relation avec l'objectif de professionnalisation et à lui assurer une formation qui lui permette d'accéder à une qualification professionnelle. Les bénéficiaires de ces contrats peuvent, si nécessaire et avec leur consentement, effectuer un bilan de compétences.

L'employeur s'engage à prendre en charge financièrement la formation du salarié dans le cadre de la réglementation relative au contrat de professionnalisation.

Il désigne le tuteur chargé d'accompagner le salarié pendant la durée du contrat en application de l'article 16.2 du présent accord.

Il contribue, de par ses connaissances, à la formation du salarié et met à sa disposition le matériel, la documentation et le temps nécessaires à la réalisation du projet pédagogique.

Article 23

Obligations du titulaire du contrat de professionnalisation

Le titulaire du contrat s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Article 24

Suivi du contrat de professionnalisation

Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation est annexé au contrat de professionnalisation.

Les actions d'accompagnement et les enseignements, mis en place dans le cadre d'un contrat de professionnalisation par un organisme de formation ou un établissement d'enseignement, donnent lieu à la signature, entre l'entreprise officinale et l'organisme de formation ou l'établissement d'enseignement, d'une convention précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation.

Dans un délai de 2 mois suivant le début du contrat, l'employeur examine avec le salarié et le tuteur l'adéquation du programme de formation au regard des acquis du salarié. En cas d'inadéquation, l'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant au contrat initial afin, notamment, d'en modifier la durée, dans les limites de la durée maximale du contrat de professionnalisation. Conformément aux dispositions de l'article D. 6325-13 du code du travail, cet avenant est transmis à l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS).

Article 25

Renouvellement du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;

- le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

TITRE VIII

DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Article 26

Définition

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail de type particulier, conclu pour une durée limitée ou indéterminée, permettant à un jeune d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Lorsqu'il est conclu pour une durée indéterminée, le contrat débute par la période d'apprentissage.

Les parties signataires rappellent qu'aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion, de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage. En outre, et sauf accord de la région, les organismes gestionnaires de centres de formation d'apprentis et de sections d'apprentissage ne peuvent conditionner l'inscription d'un apprenti au versement, par son employeur, d'une contribution financière de quelque nature qu'elle soit.

Sous réserve des dispositions du premier alinéa de l'article L. 6222-1 du code du travail, le contrat d'apprentissage est ouvert aux jeunes âgés de 16 ans à moins de 26 ans au jour du début de l'apprentissage. Il peut être dérogé à ces limites d'âge dans les conditions prévues par les articles L. 6222-1 et L. 6222-2 du code du travail.

Les parties signataires rappellent que tout jeune peut souscrire des contrats d'apprentissage successifs pour préparer des diplômes ou titres sanctionnant des qualifications différentes.

En cas d'échec à l'examen, l'apprentissage peut être prolongé pour une durée de 1 an au plus soit par prorogation du contrat initial ou de la période d'apprentissage, soit par conclusion d'un nouveau contrat avec un autre employeur, dans les conditions prévues par l'article L. 6222-11 du code du travail.

La formation liée au contrat d'apprentissage est dispensée pour partie en officine et pour partie en centre de formation d'apprentis, conformément au référentiel de la formation correspondant au diplôme préparé.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6242-1 du code du travail, l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS) peut être habilité par l'Etat à collecter, sur le territoire national et dans son champ de compétence, les versements des entreprises officinales donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir.

Article 27

Obligations de l'employeur

Tout employeur peut engager un apprenti s'il déclare à l'autorité administrative prendre les mesures nécessaires à l'organisation de l'apprentissage et s'il garantit que l'équipement de l'officine, les techniques utilisées, les conditions de travail, de santé et de sécurité, les compétences professionnelles et pédagogiques ainsi que la moralité des personnes qui sont responsables de la formation sont de nature à permettre une formation satisfaisante. Cette déclaration devient caduque si l'officine n'a pas conclu de contrat d'apprentissage dans la période de 5 ans écoulée à compter de sa notification.

En application et dans les conditions définies par l'article 16.1 du présent accord, l'employeur désigne le maître d'apprentissage directement responsable de la formation de l'apprenti.

L'employeur assure dans l'entreprise officinale la formation pratique de l'apprenti. Il lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

L'employeur met à la disposition de l'apprenti le matériel, la documentation et le temps nécessaires à sa formation.

Article 28

Obligations de l'apprenti

L'apprenti s'oblige, en vue de sa formation, à travailler pour son employeur pendant la durée du contrat et à suivre la formation dispensée en centre de formation d'apprentis et en officine. En cas d'obtention du diplôme ou du titre préparé, le contrat d'apprentissage peut toutefois prendre fin, à l'initiative de l'apprenti, avant le terme fixé initialement, à condition d'en avoir informé l'employeur par écrit au moins 2 mois avant la fin du contrat.

L'apprenti s'engage à suivre avec assiduité la formation, tant interne qu'externe à l'officine, prévue au contrat. Il doit tenir son employeur régulièrement informé de l'évolution de la formation externe.

L'apprenti est tenu de se présenter aux épreuves donnant accès au diplôme ou au titre prévu par le contrat d'apprentissage.

Article 29

Missions du centre de formation

Conformément aux dispositions de l'article L. 6231-1 du code du travail, les centres de formation d'apprentis :

- dispensent aux jeunes travailleurs titulaires d'un contrat d'apprentissage une formation générale associée à une formation technologique et pratique, qui complète la formation reçue en entreprise et s'articule avec elle dans un objectif de progression sociale ;
- concourent au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- assurent la cohérence entre la formation dispensée en leur sein et celle dispensée au sein de l'entreprise, en particulier en organisant la coopération entre les formateurs et les maîtres d'apprentissage ;
- développent l'aptitude des apprentis à poursuivre des études par les voies de l'apprentissage, de l'enseignement professionnel ou technologique ou par toute autre voie ;
- assistent les postulants à l'apprentissage dans leur recherche d'un employeur, et les apprentis en rupture de contrat dans la recherche d'un nouvel employeur, en lien avec le service public de l'emploi ;
- apportent, en lien avec le service public de l'emploi, en particulier avec les missions locales, un accompagnement aux apprentis pour prévenir ou résoudre les difficultés d'ordre social et matériel susceptibles de mettre en péril le déroulement du contrat d'apprentissage ;
- favorisent la mixité au sein de leurs structures en sensibilisant les formateurs, les maîtres d'apprentissage et les apprentis à la question de l'égalité entre les sexes et en menant une politique d'orientation et de promotion des formations qui met en avant les avantages de la mixité. Ils participent à la lutte contre la répartition sexuée des métiers ;
- encouragent la mobilité internationale des apprentis, en mobilisant en particulier les programmes de l'Union européenne.

TITRE IX

DISPOSITIONS RELATIVES À LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Article 30

Objet de la période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Les actions de formation éligibles à la période de professionnalisation sont :

- les formations permettant d'acquérir une qualification mentionnée à l'article L. 6314-1 du code du travail, à savoir :
 - une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
 - une qualification reconnue, notamment, dans la classification des métiers de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine ;
 - une qualification ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle établi, notamment, par la CPNEFP de la pharmacie d'officine ;
- les actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini aux articles D. 6113-1 et suivants du code du travail ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, à la demande de son titulaire, lorsque la durée de la formation envisagée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, dans les conditions prévues à l'article 11.3 du présent accord.

Article 31

Définition de la période de professionnalisation

La période de professionnalisation associe des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

Les parties signataires du présent accord décident que, lorsque la période de professionnalisation s'adresse à un salarié en activité, elle peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience, réalisée pendant le temps de travail.

La CPNEFP de la pharmacie d'officine définit, parmi les actions de formations éligibles à la période de professionnalisation, celles qui donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS). Ces priorités sont fixées en fonction :

- des besoins en qualification définis par l'observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences mentionné à l'article 39 du présent accord ;
- des ressources financières dont peut disposer l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS).

Article 32

Mise en œuvre de la période de professionnalisation

La durée minimale de la formation mise en œuvre dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée, par l'article D. 6324-1 du code du travail, à 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires. Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience ;
- aux formations financées dans le cadre de l'abondement visé au dernier alinéa de l'article 30 du présent accord ;

- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l’inventaire établi par la commission nationale de la certification professionnelle.

Les actions de formation mises en œuvre pendant le temps de travail, dans le cadre d’une période de professionnalisation, donnent lieu au maintien par l’entreprise officinale de la rémunération du salarié.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent aussi se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail, soit à l’initiative du salarié dans le cadre du CPF visé à l’article 11 du présent accord, soit à l’initiative de l’employeur, dans le cadre du plan de formation, après accord écrit du salarié, en application du second alinéa de l’article 10.2 du présent accord. Dans ces deux cas, l’employeur définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels il souscrit si l’intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

En outre, par accord écrit entre le salarié et l’employeur, les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail dans le cadre d’une période de professionnalisation peuvent, dans la limite de 80 heures sur une même année civile, excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du CPF visé à l’article 11 du présent accord. Dans ce cas, l’entreprise définit avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels elle souscrit dès lors que l’intéressé aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements écrits de l’entreprise portent sur :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an, à l’issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l’attribution de la classification correspondant à l’emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

En application de l’article L. 6332-14 du code du travail, le forfait horaire des actions d’évaluation, d’accompagnement et de formation des périodes de professionnalisation visé à l’article D. 6332-87 du code du travail, est fixé par la CPNEFP de la pharmacie d’officine selon ses critères de priorité et sous réserve des capacités de financement de l’OPCA des professions libérales (ACTALIANS).

Pendant la durée des formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d’accidents du travail et de maladies professionnelles.

Le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de la période de professionnalisation ne peut, sauf accord de l’employeur, dépasser 2 % de l’effectif total de salariés de l’entreprise ou de l’établissement.

Dans les officines de moins de 50 salariés, le bénéfice d’une période de professionnalisation peut être différé lorsqu’il aboutit à l’absence simultanée au titre des périodes de professionnalisation d’au moins 2 salariés.

TITRE X

ACCÈS SPÉCIFIQUE À LA FORMATION DE CERTAINS SALARIÉS

Article 33

Formation continue dans les entreprises officinales

Du fait de leurs effectifs et des caractéristiques de leur organisation, ces entreprises ont parfois des difficultés spécifiques pour mettre en œuvre leurs actions de formation, notamment quand elles se traduisent par l’indisponibilité de certains salariés.

Etant donné le rôle majeur de ces entreprises dans l’emploi, les parties signataires considèrent comme fondamentale la mise en place des dispositifs adaptés à leur situation pour les inciter et les aider à développer les actions de formation de leurs salariés.

Les parties signataires du présent accord demandent à l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS) de développer la fréquence et la qualité de l'information des employeurs titulaires d'officine sur les dispositifs de formation dont peuvent bénéficier leurs salariés, étant entendu que les employeurs favoriseront la mise à disposition de cette information aux salariés.

La CPNEFP de la pharmacie d'officine examine les conditions dans lesquelles sont assurées ces actions sur l'ensemble du territoire ainsi que les actions d'information et de conseil répondant à des besoins avérés.

Article 34

Egalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent leur volonté de favoriser l'égalité professionnelle qui constitue au même titre que le développement de l'éducation et la lutte contre les discriminations dans les métiers, un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

A cette fin, les parties signataires considèrent qu'il est de la responsabilité de la branche professionnelle et des entreprises officinales de définir les moyens propres à assurer cette égalité d'accès à la formation professionnelle.

Dans cette perspective, les données du rapport prévu à l'article D. 2241-7 du code du travail et présentant la situation comparée des femmes et des hommes, notamment dans le domaine des conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, établi en prévision de la négociation triennale de branche sur l'égalité professionnelle, doivent prendre en compte les travaux de l'observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences mentionné à l'article 39 du présent accord. Les résultats de cette négociation triennale sont transmis à la CPNEFP de la pharmacie d'officine pour lui permettre d'élaborer des recommandations sur l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'accès à la formation professionnelle.

TITRE XI

DISPOSITIONS RELATIVES À LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES ENTREPRISES OFFICINALES ET DANS LES RÉGIONS

Article 35

Rôle des institutions représentatives du personnel en matière de formation professionnelle

Les institutions représentatives du personnel ont un rôle majeur à jouer dans l'information des salariés sur l'évolution prévisible des emplois de leur secteur d'activité et sur l'évolution des qualifications qui en résulte ainsi que sur les dispositifs de formation auxquels ils peuvent avoir accès.

A cette fin, les résultats de l'examen, par la CPNEFP de la pharmacie d'officine, des travaux réalisés par l'observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences mentionné à l'article 39 du présent accord et les conclusions qu'elle en tire en matière de formation professionnelle sont mis à disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des représentants des organisations syndicales d'employeurs et de salariés.

Article 36

Suivi des objectifs et moyens de la formation professionnelle

Les parties signataires du présent accord rappellent le rôle essentiel de la branche professionnelle dans les domaines de l'information et de l'orientation tout au long de la vie professionnelle et dans la définition et la mise en œuvre des priorités en matière de formation professionnelle.

Dans cette perspective, elles décident de confier à la CPNEFP de la pharmacie d'officine le soin d'examiner au moins tous les 3 ans l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de leur champ professionnel, en tenant compte notamment des travaux de l'observatoire mentionné à l'article 39 du présent accord.

Elles confient également à la CPNEFP de la pharmacie d'officine la réalisation des missions suivantes :

- l'élaboration des outils d'aide à la mise en œuvre de l'entretien professionnel et de l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel des salariés prévus à l'article 5 du présent accord ;
- le développement des activités de recherche et de développement portant sur l'ingénierie pédagogique des actions de formation, prévu à l'article 4 du présent accord ;
- l'établissement de la liste des certifications de qualification et de compétences éligibles au CPF et sa communication au conseil national de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles ainsi qu'à la Caisse des dépôts et consignations, en application de l'article L. 6323-16 du code du travail et de l'article 11 du présent accord ;
- pour chacun des publics jeunes et demandeurs d'emploi concernés par le contrat de professionnalisation, l'établissement de la liste des qualifications professionnelles établie par la CPNEFP de la pharmacie d'officine ou des qualifications reconnues par la classification des métiers de la convention collective nationale de la pharmacie d'officine, dont les actions de formation donnent lieu, en priorité, à une participation financière de l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), en application de l'article 21 du présent accord ;
- la définition des publics spécifiques ou des natures de certifications ou de formations particulières, pour lesquels la durée du contrat de professionnalisation peut être portée jusqu'à 24 mois, en application de l'article L. 6325-12 du code du travail ;
- l'étude des conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les officines du point de vue de la formation professionnelle ;
- la définition des objectifs et des priorités en matière d'apprentissage en termes de métiers, de niveaux et d'effectifs formés ainsi que l'étude des conditions de mise en œuvre des contrats d'apprentissage ;
- le développement de l'information des officines sur les dispositifs de formation ainsi que sur les modalités spécifiques de financement, par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), des actions d'information des jeunes et des salariés, en application de l'article 33 du présent accord ;
- la recherche de réponses adaptées aux spécificités de formation dans les officines dont l'effectif est généralement inférieur à dix salariés, conformément à l'article 33 du présent accord ;
- l'étude des conditions générales de prise en charge, par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), des actions de préparation et de formation spécifiques dont peuvent bénéficier les tuteurs ;
- la définition des objectifs et priorités de formation que prennent en compte les officines lors de l'élaboration de leur plan de formation ;
- l'étude de la nature des actions de formation et de leur ordre de priorité ;
- l'étude de la reconnaissance des qualifications acquises du fait d'actions de formation ;
- l'identification des efforts de formation qui devraient être réalisés en faveur des salariés ayant les niveaux de qualification les moins élevés, notamment pour faciliter leur évolution professionnelle ;
- l'analyse de la prise en compte de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les actions de formation et l'élaboration de recommandations y afférentes, en application de l'article 34 du présent accord ;
- l'analyse des conséquences éventuelles des aménagements apportés au temps de travail sur les besoins de formation ;

- la définition des priorités de financement, par l’OPCA des professions libérales (ACTALIANS), des actions de formation professionnelle conduites dans les entreprises employant moins de 10 salariés ;
- la mise en œuvre des modalités de validation et de certification ;
- la définition des conditions dans lesquelles les organisations représentatives des salariés sont consultées, avant la conclusion d’engagements de développement des compétences, de contrats d’objectifs, et sont associées à leur suivi, en application des dispositions de l’article 37 du présent accord.
- les modalités de la prise en compte de la dimension européenne de la formation.

Article 37

Développement des partenariats régionaux et contrats d’objectifs

Les parties signataires du présent accord rappellent leur attachement à la conclusion avec les régions et après consultation de la CPNEFP de la pharmacie d’officine, de contrats d’objectifs visant au développement coordonné des différentes voies de formation professionnelle initiale et continue, notamment l’apprentissage.

Ces contrats d’objectifs, élaborés sur la base des données régionales issues des travaux de l’observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences mentionné à l’article 39 du présent accord et des orientations définies par la CPNEFP de la branche, déterminent en particulier :

- les orientations sur les effectifs à former par type et niveau de qualification ;
- la localisation souhaitable des formations ;
- les durées prévisionnelles des formations en organisme de formation ;
- les types d’actions susceptibles de favoriser l’information des jeunes et de leurs familles ;
- les actions à conduire en direction de certains publics prioritaires.

La CPNEFP de la pharmacie d’officine donne un avis sur le contenu et les conditions de mise en œuvre des contrats d’objectifs.

TITRE XII

DISPOSITIONS RELATIVES AUX INSTANCES PARITAIRES

Article 38

Commission paritaire nationale de l’emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

La CPNEFP de la pharmacie d’officine a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle tout au long de la vie, en liaison avec l’évolution de l’emploi dans la branche professionnelle de la pharmacie d’officine.

Les parties signataires du présent accord décident de confier à la CPNEFP de la pharmacie d’officine, les missions suivantes :

- participer à l’étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification ;
- rechercher, avec les pouvoirs publics et les organisations intéressées, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l’adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser les conditions d’évaluation des actions de formation ;
- suivre l’application des accords conclus à l’issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle.

Elle doit en outre assurer les missions définies aux articles 5, 8, 9, 11, 20, 21, 30, 31, 33, 34, 35, 36, 37 et 39 du présent accord.

Dans le cadre de ses missions, la CPNEFP de la pharmacie d'officine procède périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant des ministères habilités à délivrer des certifications ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formations complémentaires, en concertation avec l'échelon régional ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation.

La CPNEFP de la pharmacie d'officine est consultée, préalablement à la conclusion de contrats d'études, sur les perspectives d'évolution des emplois, des métiers et des qualifications au niveau de la branche professionnelle, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'Etat. Elle est en outre informée des conclusions de ces études.

La CPNEFP de la pharmacie d'officine est consultée préalablement à la conclusion de conventions entre les pouvoirs publics et la profession visant à allouer des cofinancements au développement de la formation professionnelle dans les entreprises officinales. Elle est, en outre, informée de l'exécution de cet engagement.

La CPNEFP de la pharmacie d'officine consacre chaque année, au moins une de ses réunions à l'examen des thèmes prioritaires relatifs à la formation professionnelle.

Article 39

Observatoire paritaire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences

Pour accompagner les entreprises officinales dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels, les parties signataires du présent accord décident de déléguer, le cas échéant, à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales (OMPL), créé par l'accord national interprofessionnel du 28 février 2005 étendu relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales, la réalisation des missions visées à l'article 10 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle.

Les résultats des travaux réalisés par l'OMPL sont transmis à la commission paritaire nationale (CPN) de la pharmacie d'officine et à la CPNEFP de la pharmacie d'officine qui en tire des conclusions et recommandations en matière de priorités de formation professionnelle. Ces conclusions et recommandations sont mises à la disposition des chefs d'entreprise, des institutions représentatives du personnel et des instances compétentes du secteur professionnel concerné.

TITRE XIII

DISPOSITIONS FINANCIÈRES

Article 40

Entreprises employant 11 salariés et plus

La contribution à la formation professionnelle des entreprises officinales employant 11 salariés et plus est constituée :

- d'une contribution égale à 1 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, en application de l'article L. 6331-9 du code du travail. Cette contribution, dont le montant peut être réduit en application des dispositions de l'article L. 6331-10 du code du travail, est

collectée, ventilée et mutualisée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elle est versée, en totalité, à l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS) ;

- d'une contribution supplémentaire, versée en application de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, fixée à 0,60 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours. Cette contribution est collectée, en totalité, par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS). Elle est mutualisée dès réception et fait l'objet d'un suivi comptable distinct de la contribution prévue à l'alinéa précédent.

Les parties signataires conviennent d'étendre l'application des dispositifs de neutralisation et d'atténuation des effets liés à un accroissement d'effectif prévus par le code du travail à la contribution supplémentaire conventionnelle.

En outre, pour financer le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les entreprises officinales versent, quel que soit leur effectif, à l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), une contribution égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours. Cette contribution est collectée et mutualisée conformément aux dispositions des articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

Article 41

Entreprises employant moins de 11 salariés

La contribution à la formation professionnelle des entreprises officinales employant moins de 11 salariés est constituée :

- d'une contribution égale à 0,55 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours, en application de l'article L. 6331-2 du code du travail. Cette contribution est collectée, ventilée et mutualisée conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur. Elle est versée, en totalité, à l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS) ;
- d'une contribution supplémentaire, versée en application de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, fixée à 0,25 % du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours. Cette contribution est collectée, en totalité, par l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS). Elle est mutualisée dès réception et fait l'objet d'un suivi comptable distinct de la contribution prévue à l'alinéa précédent.

En outre, pour financer le congé individuel de formation des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les entreprises officinales versent, quel que soit leur effectif, à l'OPCA des professions libérales (ACTALIANS), une contribution égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours. Cette contribution est collectée et mutualisée conformément aux dispositions des articles L. 6322-37 et suivants du code du travail.

TITRE XIV

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 42

Caractère obligatoire du présent accord

En application du dernier alinéa de l'article L. 2253-3 du code du travail, les parties signataires confèrent aux dispositions du présent accord un caractère impératif et interdisent de ce fait aux entreprises de la branche d'y déroger en tout ou partie à moins de clauses plus favorables pour les salariés.

Article 43

Durée et suivi

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

La CPNEFP de la pharmacie d'officine est chargée d'assurer le suivi de l'application des dispositions du présent accord.

Les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai de 1 an, à compter de la date de la signature, pour établir un premier bilan, et ensuite au minimum tous les 3 ans, pour négocier sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle et en particulier sur la réduction des inégalités constatées dans l'accès à la formation.

Article 44

Entrée en vigueur et extension

Le présent accord sera présenté à l'extension à la demande de la partie la plus diligente. Il prendra effet à compter du 30^e jour calendaire suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

Conformément à la faculté qui leur est offerte par la circulaire ministérielle du 23 mai 2011 relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises, les parties signataires s'accordent pour demander l'application la plus rapide possible de l'arrêté d'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 7 mars 2016.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

FSPF ;

UNPF.

Syndicats de salariés :

FSS CFDT ;

FSS CFTC ;

FNSCIC CFE-CGC ;

Fédération nationale de la pharmacie LABM FO.